



関西学院大学リポジトリ

Kwansei Gakuin University Repository

授業における人材開発過程の質的研究（３）：人材開発論の受講生のTEA図とレポートを中心として

著者	加藤 雄士
雑誌名	ビジネス&アカウンティングレビュー
号	26
ページ	51-74
発行年	2020-12-30
URL	http://hdl.handle.net/10236/00029170

授業における人材開発過程の質的研究（3）

——人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として——

加 藤 雄 士

要 旨

本研究は、大学院の人材開発論の授業における人材開発過程の質的研究を目的とする。人材開発過程のメタ学習を目的として5人の受講生に作成させた TEA 図とレポートの抜粋を紹介し、それらをもとに比較考察する。大きな変化を遂げ人材開発が劇的に進んだ受講生の特徴を考察した。

I は じ め に

本稿では、会計大学院の人材開発論の授業における受講生の人材開発過程を質的に研究する。研究手法としては、TEA（複線径路等至性アプローチ：Trajectory Equifinality Approach）¹⁾を活用した。具体的には、2019年度（対面授業）の受講生6人を対象とした研究(加藤, 2020a, 2020b)を踏襲し、2020年度（Zoomを使ったオンライン授業）の受講生5人が作成した人材開発過程の TEA 図とレポートの抜粋を紹介し、比較考察する。結論を先取りするようだが、授業で提案された方法を愚直に実践した学生は早い段階から具体的な変化が見られた。また、時期は遅れても徹底的に実践した学生にも大きな変化が見られた。先行研究と似た考察結果だが、本稿では、何を実践すれば早く大きな成果がでるか、より具体的に考察できた。また、オンライン授業であっても、対面授業と同様の人材開発の成果が出せることも実証できた。

II 人材開発論の授業の内容と進め方

本章では、本授業の受講生、講師、授業の意図、内容、方法、進め方、テキスト、課題、授業終了1か月後に実施したインタビューなどについて紹介する。

1 本授業の受講生、講師、授業の意図

今回の人材開発論の授業は、関西学院大学経営戦略研究科会計大学院において、2020年6月から7月にかけて行われた。受講生は5人（20代後半の学生4人と40代前半の学生1人、全員が社会人あるいは社会人経験のある学生）である。当該科目の担当講師である筆者だけでなく、第2回、第6回、第7回の授業には、ゲスト講師の一色真字（フラクタル心理学開発者）も登壇した。本授業は、受講生自身の体験を通して、人材開発のプロセスとその本質、および自己開発こそ他者開発につながるということを理解させることを意図しており、フラクタル心理学を中心に授業を進めた。

2 本授業の授業内容、方法と回数

シラバスに掲載された本授業の授業目的、到達目標、授業方法などは2019年度のもと同じ(加藤, 2020b 参照)である。また、本授業は、全7回（1回3時間の授業、土曜日13時10分～16時20分）全てオンライン授業（オンライン会議ソフトである Zoom を活用）で

図表1 各回（本授業は1回3時間、補講動画は15分～60分）の授業の内容

設定回数	月日	主な授業の内容
プレ動画	～2020年6月12日	シラバス、授業、テキスト、過去の授業、TEA図の解説など（15～30分の動画を7本配信）
第1回	2020年6月13日	フラクタル心理学の理論に関する解説など
第2回	2020年6月20日	1. 人材開発論テキスト（ゲスト講師 一色真字による講義） フラクタル心理学の基本的な考え方 (1-1)思考が現実化する ～ (1-4)結果は目的である など
補講動画	2020年6月22日	参考図書（『原因と結果の法則』、『鏡の法則』、『ホオノボノ』）の紹介
第3回	2020年6月27日	1. 人材開発論テキスト (1-5)表層と深層で逆転する思考の量 ～ (1-8)記憶はつくられている
補講動画	2020年6月29日	1. 人材開発論テキスト (1-9)時間は、過去←現在→未来と流れる ～ (1-10)あなたはシナリオを書いている
第4回	2019年7月4日	作成した TEA 図の発表(大学院入学前から現在に至るまで)
補講動画	2020年7月5日	1. 人材開発論テキスト (2-1)インナーチャイルドの影響 ～ (2-5)愛の定義を変える
第5回	2020年7月11日	1. 誘導瞑想（ゲスト講師 一色真字による講義） 2. 人材開発論テキスト (2-6)欠乏感は欲望の度合いで決まる ～ (2-8)アダルトのふりをするインナーチャイルド
補講動画	2020年7月12日	去年の人材開発論の受講生の TEA 図（開発が進んだ受講生と進まなかった受講生の対比）の解説
第6回	2020年7月18日	1. 人材開発論テキスト (2-9)問題解決のコツ ～ (2-11)法という制限 2. 怒りの発見（エクササイズ）、誘導瞑想
補講動画	2020年7月24日	胎児の誘導瞑想
第7回	2020年7月25日	1. 人材開発論テキスト（ゲスト講師 一色真字による講義） (2-12)現実を定義する 2. 誘導瞑想
補講動画	2020年7月26, 27日	受講生の TEA 図へのコメント、入力系・反応系の人材開発手法など（4本の動画配信）

行われた。各回の授業は以下のように進行した。7回の授業の前にプレ授業（授業の内容を紹介する録画動画）と本授業の補講授業（平均1時間）も録画して提供した（図表1参照）。

上記の授業時間以外にも、学生たちは、オンラインやSNSでインフォーマルなコミュニケーションをとっていた。

3 授業の進め方、テキスト、課題、授業後のインタビュー

本授業はワークショップ形式で進行した。講師がテキストを使って説明し、質問やシェア（Zoomのブレイクアウトセッションも活用した）など発話する機会を多頻度で設けた。5～7回目の授業は誘導瞑想のエクササイズが行われた。テキストは、一色がこの授業用に執筆した『人材開発のための基礎知識』と筆者の研究論文²⁾を使用した。また、参考文献として、白石美帆（2020）『人を変える魔法』を紹介した。授業と授業の間には毎回の授業についてのアンケートをLUNA³⁾に投稿すること（講師および全受講生宛てに）を求めた。アンケートの質問は、2019年度のもの（加藤 2020b 参照）と類似した内容であった。授業終了後には、本人と他の受講生（任意で1人を選ぶ）の2枚のTEA図を作成させ、それらをもとにレポートを執筆させた。その目的は、自身および他者の人材開発プロセスを図示して俯瞰することにより、人材開発がどのように進行するのかメタ学習させることにあった。また、授業終了1か月後（2020年8月29日～8月31日）に、全受講生と個別ミーティング（約1時間）をZoomで実施し、レポートとTEA図に関して不明確だった点について聞き取り、書き加えた。

Ⅲ 受講生のTEA図とレポートの抜粋からの考察

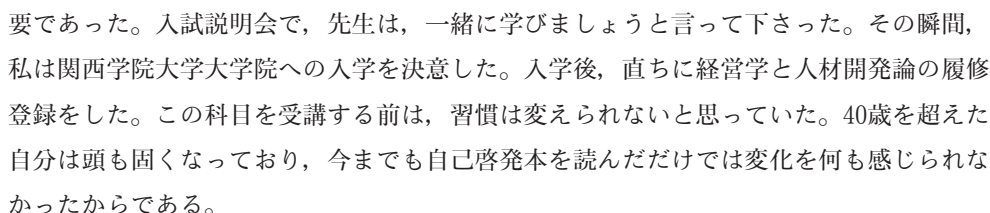
本章では、受講生5人が作成したTEA図とレポートの抜粋⁴⁾を紹介し、考察する。

1 受講生AのTEA図とレポートからの考察

受講生A（40代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載した上で、その人材開発過程について考察する。

(1) 第I期（受講前）

私は中間管理職として部下を指導する立場にあり、強い組織にしたいという思いがあったが、体系的に人材開発を学ぶ機会はなかった。部下を指導育成するならば、専門的な教育を体系的に受けておく必要があると考えた。また、加藤先生との出会いも私にとって重



私の子供の頃を振り返ると、「もっと勉強しろと言って欲しかった」という親への思いが支配し、自分の思いはわかってもらえなかったと考えていた。他方で、息子が勉強しないことに対して私は悩みを持っていた。彼は集中力が弱く、目標意識をきっちりと実行に移していく忍耐力や遂行力が弱いと思っていた。

2回目の授業で、「法」という概念について教わった。私たちは脳の中でたくさんの法を作って、自分を含めて人を裁いている。私は、「子どもは勉強しなくていい」という法をもっていた。勉強ができない方が、親に注意され、かまってもらえるからである。その法があることで、自分の子どもが勉強しないのだと気づかされた。自分はどうかと改めて

ふり返ると、人に勉強しろと言っているものの自分が一番勉強していないことに気づかされた。一番勉強しないといけないのは、息子ではなく、自分であった。習慣は変えられないと思っていたが、本当は「自分は変わりたいくない」と思っていたことにも気づいた。その理由は、自分自身が子どもの頃に作った法に支配されていたからだった。

私は、フラクタル心理学を完全に受け入れ、自分自身が変化することを受け入れることにした。自分を変えることは本当に勇気がいることであり、これは私の分岐点となった。ここ十数年、これほどまで心にささる経験はなかった。「フラクタル心理学」が正しいということも直感的にわかっていた。

（3）第Ⅲ期（第3回～第5回、変化の受入）

一度フラクタル心理学を受け入れることを決めた私は、白石美帆先生の『ひとを変える魔法』を取り寄せ、一心不乱に読んだ。また、『人材開発のための基礎知識』（この授業のテキスト）を何回も読み返した。そして、現在の結果は、私自身の思考の結果であることを認めた。私の思考とは、「子どもは勉強しなくていい」であり、そうあることで、「親に注意され、かまってもらえる」からに他ならなかった。長男が勉強をしないのは、私が勉強しないからだだった。私はきれいごとやその場しのぎのことしか長男に言っていなかった。それはインナーチャイルドの甘えからきていた。私が怒るべき対象は、私の子どもではなく、私自身のインナーチャイルドであるということがわかった。それを理解した後は誘導瞑想を何度も繰り返し行った。誘導瞑想を行うと、幼少期の傲慢な自分が見え、そのインナーチャイルドは、親の気をひきたいために、勉強することを拒否していた。

私は、その傲慢なインナーチャイルドに、「それではいけないよ。親は君のことを愛しているよ。寂しかったね。親の気を引くことはないよ。」と語りかけた。言葉としては聞こえなかったが、インナーチャイルドの顔はにこりと笑った。まるで「わかったよ」と言っているかのように思えた。

また、私は父に謝罪と感謝を伝えた。父は、「何だよ、気持ち悪いな」という感じだったが、喜んでいて。母は既に他界しているために、仏壇をきれいにし、仏花を添え正座して謝罪と感謝を伝えた。私が本当に感謝を伝えたかった相手は、母だったのかもしれないと思った。その後、人材開発論の授業で愛の定義について学んだ。愛とは「人を成長させること」と定義された。この言葉に震えるほどの力を感じた。

その後も誘導瞑想をさらに繰り返し実践した。父がなぜ自分に無関心だった（少なくとも今まではそう思っていた）のか確かめたかったからである。誘導瞑想により、インナーチャイルド（父が自分に無関心だと思っていた）に出会った。その時のインナーチャイルドはとても寂しそうな顔をしていた。なぜ父は、自分に無関心だったのか、その答えはす

ぐにわかった。父は、私に対して無関心だったわけではなく、私の意思を尊重していたのだ。私に成長してもらいたかったのだ。インナーチャイルドの私はそのことに気づかず、ただ寂しい思いをしていた。私は、またインナーチャイルドに語りかけた。「お父さんは、君のことを愛しているよ。君に成長してもらいたいから、君の意思を尊重しているから、何も言わないのだよ。君に勉強しなさいと言ったところで、君は何かと理由をつけて拒否したよね。激昂したよね。でも、君はただ寂しかっただけなんだよね。もう一度言うよ。お父さん、お母さんは君のことを愛しているのだよ。」と。すると、インナーチャイルドはまたにこりと笑った。私は、インナーチャイルドの修正に成功した。

しばらくすると、家族の関係が変化してきたことに気がついた。思春期でつんけんしていた中学2年生の長男と会話が増え、息子が自分の気持ちを自然と私に伝えるようになった。私は特に何か意識したわけでも、話し方を変えたわけでもなかったが、とても嬉しかった。このような成功体験から、もっと知りたいと思い、誘導瞑想を繰り返した。すると、私の中に様々な法があり、それに縛られていることも見えてきた。

(4) 第Ⅳ期 第6回～第7回(変化)

私は、傲慢・怠慢・無知なインナーチャイルドを修正するため、いくつかの修正文を作成し、修正文を呪文のように繰り返し唱えた。そうすることで、親にかまってもらいたかったインナーチャイルドを徹底的に「叩き潰す」作業をした。

また、チャイルドの時から「できない」という思考に取り憑かれていたことに私は気がついた。できないという思考が、できない現実を作っていた。国家試験でも、いつもどこか途中で、できないという自分がでてくることは知っていた。しかし、自分はそれを無視していた。できないという思考が現実化することで、できない現実を作り上げていたのだった。

私は、インナーチャイルドに優しく語りかけること以外に、厳しく叱咤激励もした。95%の深層意識に向かって、「やれ!」、「今すぐやれ!!」と厳しく命令した。ついには加藤先生からも勉強しろと叱咤激励を受けることとなった。父に厳しくして欲しかったという思考も、ここで現実化した。空間的なフラクタルを経て、父のような存在の先生に厳しく言ってもらったことで、私の思考は現実化した。その瞬間、すべてが繋がったと思った。

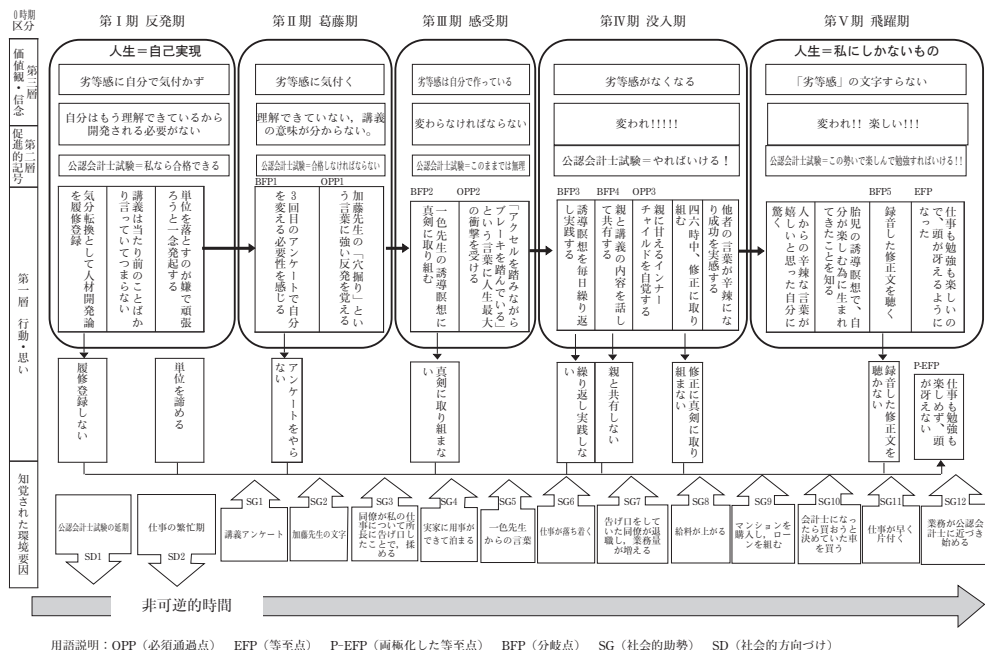
それ以降、3つの現象が起きた。1つ目に、自分自身の集中力が劇的に向上した。私は人生で最も長い時間机に向かい、現実に向き合っている。2つ目に、息子が勉強するようになった。「頑張ろうな」と息子に語りかけるだけで「わかったよ。頑張る。」と言い、誘導瞑想で見たインナーチャイルドの納得した顔と同じ顔をしていると思った。3つ目は、長女がフラクタル心理学に興味をもったことである。高校2年生の長女は、居間において

あった『ひとを変える魔法』の本を手に取り、すぐに読み終わっていた。長女は私に「誘導瞑想って何？ お父さんと一緒にやってみたい。」と話しかけてきた。今は、長女と仲良く居間に座って、誘導瞑想に熱心に取り組んでいる。インナーチャイルドに気づかなければ、自分のことを本当に理解することは不可能であった。インナーチャイルドに対して修正文を使って「叩き潰す」ことをしなければ、自分も息子も勉強することはなかっただろう。いつも他人に責任を押し付け、自分を正当化し、被害者意識から脱することもできなかったはずである。

2 受講生 B の TEA 図とレポート

受講生B（20代，社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載した上で，その人材開発過程について考察する。

図表 3 受講生 B の TEA 図



(1) 第Ⅰ期 (反発期)・第Ⅱ期 (葛藤期), (第1回~第3回)

授業がスタートすると、過去に山ほど自己啓発本を読んできた私にとって、「世界は自分の意識の投影である」という内容など当然のことであり、つまらなく感じた。私は、自分の考えや物事の捉え方に絶対的な自信があった。しかし、単位を落とすことは自分で負けを認めるのと同じであり、嫌々ながら受講を続けた。単位を取るために、取り急ぎ、溜

まっていたアンケート3回分をやっつけ仕事で完成させた。ただし、書いているうちに、自分の潜在意識に得体の知れない劣等感があることに気づき始めた。アンケートへの返事の中で、「穴掘りをしているように思える」という講師の言葉があった。「穴掘り」というからには良い意味ではないことは理解できたのだが、検索をしてもヒットしない言葉に強い反発を覚えた。良い意味ではないのに理解できないことに、ストレスを感じた。

(2) 第Ⅲ期（第4回～第5回、感受期）

このストレスから解放される為に、授業に出なくなるのではなく、通勤時の1時間全てをこの授業に使うようになった（例えば、毎日の行き帰りの電車の中で誘導瞑想をやった）。その時はまだ、先生の機嫌を取って単位を取らなければならないという傲慢さ丸出しの状態であったが、自分が書いたアンケートを毎日読み返し、録画授業を繰り返し見た。授業中の自分は本来の自分では考えられないほどにハイテンションであり、早口で、 unnecessaryな言葉も多かった。また、TEA図の作成を通して、現在に至るまでのプロセスを俯瞰して見たことにより、自分の中に劣等感があり、それを表に出したらやられると強く思っていた過去を思い出した。転職してからは、底抜けに明るい自分を演じることで、自己防衛していた。深層意識（劣等感）と表層意識（自信）が正反対だから、精神的に疲れやすく、物事がうまくいかないのだと理解し、本気で変わらなければならないと感じるようになった。

その頃、職場の同僚が何の根拠もないのに、私が「サボっており、自分がそのフォローをしているから給料を上げてくれ」と所長に隠れて頼んでいることが判明し、私は直接本人を問い詰め、所長に状況を説明した。私の責めが新たな責めを呼び、事務所の人間関係はかなり荒れた。しかし、まさかこの状況までもが人材開発論の授業により変化するとは思ってもいなかった。

本気で変わらなければならないと感じていた私は、5回目の授業で、一色先生による誘導瞑想に真剣に取り組んだ。5歳の時、プール教室で背面ターンがうまくいかなかったことを母親に言うと、「あなたは人より時間がかかる」と言われ、「じゃあ人一倍努力すればいいのだろ」と私は反発した。本当に人一倍努力をしていれば、今の自分ではなかったであろう。一色先生からは「今のあなたはアクセルを踏みながらブレーキを踏んでいる。人と同じ40kmでも、あなたは人の倍の力を使っている」と教えてもらった。人生最大の衝撃であった。これまでの人生でうまくいかなかったこと全て説明がつき、この授業で学んだことを全てやり尽くそうと心に決め、私の人材開発に向けたスイッチが入った。

そこからは、一色先生が授業中に勧めてくれた「急かされる」、「のろまを直す」の動画⁵⁾や録画授業で、誘導瞑想を通勤中や寝る前に繰り返した。たまたま実家に戻った時に

は、「人よりも時間がかかる」と言われた過去の話や、「アクセルを踏みながらブレーキを踏んでいる」という一色先生の言葉を、両親と共有した。その夜に誘導瞑想をすると、今まで見えなかった4歳の自分の姿を見ることができた。両親に初めてスキーに連れて行ってもらった時のことで、斜面を転げた際に、雪の上なので痛くもないのに、私は泣いたり痛がったりして親を心配させていた。親への強烈な甘えである。これが私の傲慢・怠慢・無知の原点であり、仕事での小さなミスや、日常の忘れ物などは、全て親への甘えで、自分がわざと創り出していたと気づいた。もうすぐ30歳になろうとしているにも関わらず、親に甘えるためにわざと失敗していると考え、心底気分が悪く、また徹底的に自分を変えなければならないと覚悟を決めた。またこの時、劣等感は自分で創り出しているのだと気づいた。

（3）第Ⅳ期（第6回、没入期）

翌日、それらのことをまた両親と共有し、自分の傲慢さを謝罪し、そんな傲慢な自分を愛してくれたことへの感謝を述べた。それから、四六時中、気になったときは常にインナーチャイルドを辛辣な言葉で怒鳴りつけた。「甘ったれんな」、「何をわざと失敗しているのだ」、「ダサすぎる」、「失敗して喜ぶな、馬鹿者」、「ぬるま湯に浸かるな」などの言葉である

そこから私を取り巻く状況が急変した。まず、前述の職場の人間が辞めることになり、その人の仕事の大半を私がフォローすることとなり、業務が急増した。そして所長から「効率的に業務をこなし、資格を取れ」と言われ、給与が大幅に上がった。これを機に、職場が今までとはまるで別次元のシビアな場所に思えた。「この事務所は今後、資格でのみ評価する」という所長の言葉は、ぬるま湯に浸っていた私にとって、一番言われたいものであった。これで、仕事を理由に勉強から逃げられなくなった。修正に成功したことを喜んだ反面、効果が出すぎだとも思った。これもまた親への甘えである。

（4）第Ⅴ期（第7回、飛躍期）

ある日、突然兄から食事に誘われた。兄は、昔から誰よりも辛辣な言葉で私を責め立てる存在であり、会って気持ちの良い思いをしたことは一度もなかった。今回も同様に、誰よりも辛辣な言葉の数々であった。しかし、私がインナーチャイルドに叱りつける言葉の辛辣さと同等のものばかりで、非常に嬉しく思った。会って気持ちの良い思いをした自分に驚き、修正の効果⁶⁾を実感した。

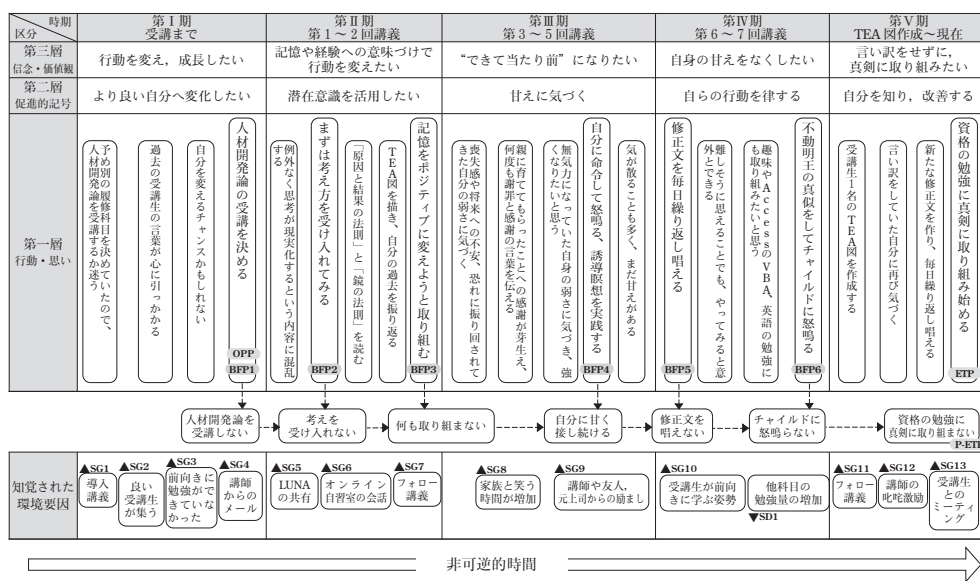
最終授業の録画を見て、一色先生が教えて下さった、インナーチャイルドを叱りつける自分の声を録音し、何度も聴くことを実践した。また、待ち受け画像を不動明王に変え、

山ほどの汚染された考えを持つインナーチャイルドを徹底的にたたきのめした。実践した初日から、仕事が急速に片付くようになった。「何を急いでいるの?」と他のスタッフに声をかけられたほどである。この授業は、実践して初めて気づくことが非常に多い。私はこの授業を通して、仕事も勉強も楽しめるようになり、頭が冴えるようになった。そして、TEA図を作成する中で、ずっと抱え込んでいた深層意識の劣等感がなくなるどころか、その存在がまるごと消えていることに気づいた。つい数週間までどのような劣等感を抱えていたかさえも思い出しにくくなっている。

3 受講生CのTEA図とレポートからの考察

受講生C（20代、社会人経験者）のTEA図とレポートの抜粋を掲載した上で、その人材開発過程について考察する。

図表4 受講生CのTEA図



用語説明：OPP/必須通過点 EFP/等至点 P-EFP/両極化した等至点 BFP/分岐点 SG/社会的助勢 SD/社会的方向づけ

(1) 第Ⅰ期（受講まで）

私は、人材開発論を受講するか迷ったが、講師から履修を勧めるメールが届いたこと（SG4）や、過去の受講生の「たくさんの宝物をいただきました」という言葉が心に引っかかったことなどからこの授業を受講した。入学前は勉強に対して積極的な気持ちをもっていたにもかかわらず、入学後は単位を落としたいくないという恐怖心だけで勉強をしていた。前向きに資格試験の勉強を頑張れず、このままではいけないという焦りから、前向き

に勉強ができる自分に変わりたいと感じていた。人材開発論の授業は行動を変え、成長できるチャンスになるかもしれないととらえ、受講を決意した。

（2）第Ⅱ期（第1回～第2回授業）

授業が始まると、自分の思考が例外なく現実化していることや360度自分という考え方など、フラクタル心理学の基本的な考え方を学んだが、その内容に混乱した。「自分の狭い見で全てが理解できるとの考えは甘い」と講師から指摘され、「何事も試した者勝ちなので、まずは行動するように」と言われた。私は、授業と割り切り、まずは考え方を受け入れてみることにした（BFP2）。

2回目の授業では、今の自分のことを不出来であると思うならば、過去の自分を減ぼすという気概を持って、真剣に取り組む必要があることを学んだ。自分ができていると思うレベルがいかに低いかを知り、高いレベルを持つ人と比べることで成長のスピードが速まることも知った。

さらに、講師に勧められた本を読むことによって、心のあり方がいかに重要であるかを知ると同時に、潜在意識の力を生かしてより成長したいと思った。また、過去を振り返ることで、頑張ることが怖かった自分がいることにも気づき、記憶をポジティブなものに変えようと取り組んだ（BFP3）。その結果、家族の協力のおかげで、やりたいことに挑戦できていることに改めて気づき、家族へ感謝の気持ちを伝えた。自分の思考が例外なく現実化していることは、完全に受け入れることはできなかったが、多くの事象について思考が現実化することを信じて取り組むことにした。

LUNAにおける他の受講生のアンケートの共有（SG5）によって、自身とは異なる視点での学びを知ることができ、少しずつ視野が広がっているような実感があった。その他にも、受講生との複数回におよぶ自習室での会話（SG6）やフォロー授業（SG7）などの環境要因も相まって、前向きに授業に取り組むことができた。授業の進捗に合わせ、フォロー授業を都度実施してもらい、学んだことへの理解が深まった。

（3）第Ⅲ期（第3回～第5回授業）

3回目の授業後、大学院への入学前から現在に至るまでの自身のTEA図を描いた。この作成によって、自身の行動や思いを客観視することができ、どのような出来事によって落ち込みやすくなるかを知った。また、不安や恐れ、喪失感などネガティブな感情に振り回されて落ち込み、無気力になっていた自身の弱さに気づいたものの、講師や一色先生、友人、元上司からの励まし（SG9）もあり、きちんと現実を受け止めて踏ん張ろうと思った。過去の不甲斐ない自分を多く思い出す一方で、やり切ったと思えた経験がいくつも

あったことや勉強が楽しかった時期があったことなども思い出すことができた。ネガティブな考えに至った際には、その都度意味づけや思考を修正するように心がけることで、甲斐ない自分にリベンジしたい気持ちが少しずつ膨らんだ。人生を可視化し、自らの性質を理解して復活方法を知ることの重要性について理解を深めることができた。

5回目の授業では誘導瞑想についてご指導いただき、一色先生から勧められた動画を自宅で見ながら実践した。幼少期の悲しい経験について親の視点から考えることによって、子どもの自分が感じていた勘違いをなくすことの重要性を学ぶことができた。視野が広がると同時に、親に対する感謝の気持ちがさらに強くなった。親への謝罪と感謝の気持ちを持ち、「親を上げること」の大切さを学んだ。親へ何度も「ありがとう」、「ごめんなさい」と伝えることで、これまで育ててくれたことに対する感謝の気持ちが高まった。授業が進むにつれて、家族と一緒に笑う時間が増え（SG8）、家庭内の空気がさらに明るくなった。

一色先生から「強くなろう」という言葉をかけてもらったこともあり、「全て上手くいく」、「強くなる」と繰り返し唱えた。前向きな言葉をかけることで気分が明るくなった。また、一色先生からの「他人に言われるのは怖い、自分で怒鳴るのは怖くない」という助言を受けて、なにか行動を起こそうとする時には、将軍になったつもりで自分に命令して怒鳴ることにした（BFP4）。ただ、行動を起こしやすくなったが、気が散ることも多く、まだ自身の中に甘えがあることに気づいていた。

（4）第Ⅳ期（第6回～第7回授業）

第Ⅳ期に入っても、修正文を毎日繰り返し唱え続けた（BFP5）。言い訳をせず、やるべきことに一つずつ向き合い、充実したより良い人生を送りたいと前向きに思うようになった。第6回の授業では怒りを発見するワークに取り組んだ。これまでなるべく避けてきたため、怒りの発見は難しかったが、悲しみや焦燥感、喪失感なども怒りと捉えることで、自身の心情を理解しやすくなった。様々な感情を怒りと認識し、思考の型（信じ込みや決めたこと）を見つけることが大事だと学んだ。

また、授業開始前の自習室やブレイクアウトセッションなどで、他の受講生が働きながらも積極的に取り組んでいる姿勢（SG10）を見て、励みになった。「今やったらとっても楽しくなるよ、幸せになるよ、やればできる！」と繰り返し唱え続けた。また、「勉強したらパワーアップできるよ、賢くなれるよ」と思考回路を修正しながら勉強した。さらに自身の甘えをなくし、より強くなるため、一色先生に教えていただいたように、不動明王の真似をして100人のインナーチャイルドに怒鳴ることに取り組み始めた（BFP6）。

（5）第Ⅴ期（授業終了後～TEA図の作成～現在まで）

第Ⅴ期に入ってから前向きな言葉を繰り返し唱え続けて自分を励ました。これまで先延ばし癖があったが、気になっていたことや課題などは気づいたら早めに取り組むように心がけた。また、他の受講生のTEA図を作成するにあたり、Dさん、Eさんとミーティングを行った。EさんのTEA図の作成によって、信念や価値観が前向きなものへと変遷していることを客観的に理解できた。この期では、講師に教えていただいた「やれ！やれ！やれ！今すぐやれ！さっさとやれ！」という新たな修正文を作り、毎日繰り返し唱えることで資格の勉強に真剣に取り組み始めることができた。フォロー授業（SG11）や講師からの叱咤激励（SG12）、受講生とのミーティング（SG13）なども励みとなった。

4 受講生DのTEA図とレポートからの考察

受講生D（20代、社会人）のTEA図とレポートの抜粋を掲載した上で、その人材開発過程について考察する。

（1）第Ⅰ期（受講前）

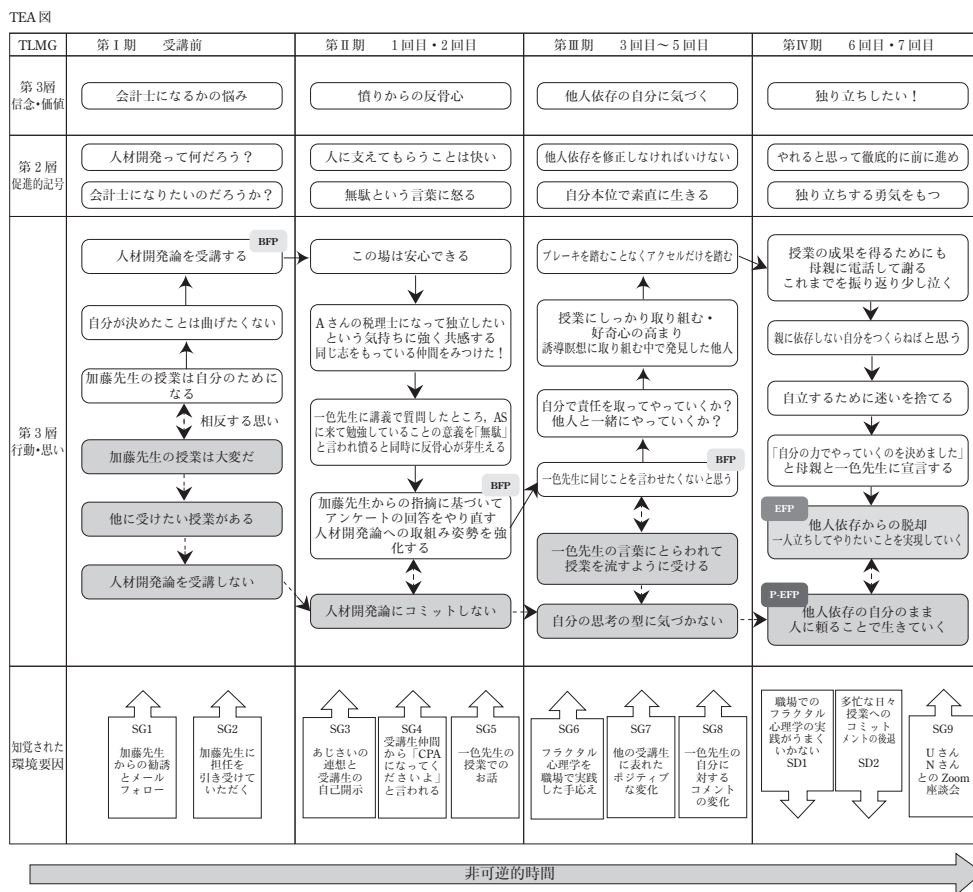
人材開発論を通じて、自分のキャリア開発についてのあいまいな気持ちに区切りをつけたいと私は思っていた。加藤先生は厳しめのトーンで、覚悟がないなら受講はやめておけというようなメッセージを導入授業で発信されており、受講をやめておこうかなという気持ちもあった。私には他人を変えようという気持ちはなく、自分の気持ちを見つめて、将来の自分のキャリアパス（あるいは人生）をデザインしたいという気持ちが強かった。もっといえば、会計士になるという決意をするためのきっかけにしたかった。

（2）第Ⅱ期（第1回～第2回）

授業では、先生が率先して「場」をつくるようにしていて、ここは安心して自分のことを話せる所だと感じた。また、Zoomによるオンライン授業で初めてブレイクアウトセッションをやった。Aさんとの1対1のコミュニケーションで、同じ志を持つ仲間に出会えたうれしさもあった。

2回目の授業では一色先生からフラクタル心理学について学んだ。授業が始まるまでに『ひとを変える魔法』を読んだり、インターネットで一色先生の情報を集めたりしていた。その授業で一番心に刻まれたのは、私の質問に対する一色先生の回答である。大学時代に会計士になることを挫折したことについて質問したところ、その回答が頭に残り、憤った。しかし、ビデオを見返すとそこまで言われていないことがわかり、記憶はつくられているのかなと思った。次に一色先生が来られるときには同じことを言われたくないという気持

図表 5 受講生 D の TEA 図



ちが募った。

(3) 第Ⅲ期（第3回～第5回）

3回目はテキストに沿ってフラクタル心理学を学んだ。2回目の授業のアンケートを書いて提出すると、加藤先生から書き直すように指摘され、書き直すことでモチベーションが少し上がった。また、人は鏡というフラクタル心理学の学びを応用して、職場で他者への思いやりをこころがけて接すると自分に返ってくる反応は大変に良いものになり、ものごとがうまく運ぶこと（人は鏡ということ）を実感した。一皮むけたような気がしてうれしく、前向きな気持ちが強くなった。さらに、授業の録画を見ていて、自分ではハキハキと喋っているつもりだったが、のんびり、ふにゃふにゃしゃべる自分に驚いた。自分の悪いところを見つけることができ、ショックを受けつつも変えようと決意した。

4回目の授業では、入学から現在までのTEA図を作成し、受講生5人の発表を聞いた。

入学したことの意義を疑われたように強く思い、反骨心もあったが、この気持ちを推進するためには何か足りないと感じていた。

5回目は一色先生の授業であり、また何かショックなことを言われるかなと少し身構えると同時に、自分のために活かすヒントも得られるだろうなと思っていた。一色先生からは「Dさんは自分でやっていくか、他人と一緒にやっていくか、どちらを選ぶか決めましたか？」と言われた。それだけか、と思ったものの、私の本質的な問題はそこにあるのだなと認識した。この授業後、私は自分で責任を取ってやっていくことを選ぼうとしていたように思う。

誘導瞑想でも幼稚園の運動会に出たくない自分を思い浮かべることができ、行きたくないから親にしがみつくと自分が見え、他人依存のインナーチャイルドがいることに気づいた。誘導瞑想の中では、「飛び込んでみると楽しいよ」とか「一生懸命やればきつとうまくいくよ」などと語りかけて、運動会に出ることをポジティブに捉えられるようになった。

（4）第Ⅳ期（第6回～第7回）

6回目の授業において、家族など近親者とのコミュニケーションのことを語る受講生の姿が目立つようになった。私は1人暮らしで家族も遠くにいたが、母親に電話することを決意した。一番しっくりきた言葉は、「好き勝手してごめんなさい」であった。実際に電話口で繰り返し謝罪をしてみた。「何を言っているの？」と言われるかと思ったが、意外に受け入れてもらえた。話し終えてからなぜだか涙がにじんできた。

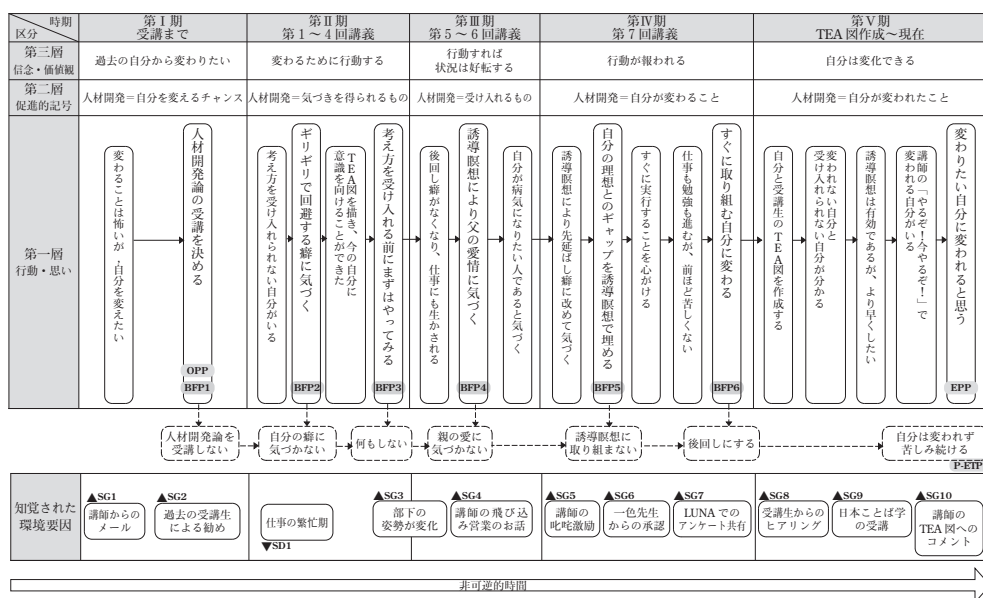
6回目までの授業から得た学びと誘導瞑想、母親への電話によって、私は親への依存を捨てて自分の力で生きていくことを決意した。とくに、母親への電話で「自分の力で生きていきます」と宣言できたことがなんだかうれしくて、どんどんその思いを募らせた。ただ、迷いがあることにも気づいた。独り立ちするということは、だれにも頼ることができないということであり、その責任を負うことへの恐れがでてきた。これを変えるためにも、幼稚園の運動会に飛び込んで楽しむ誘導瞑想を自宅で続けた。今となれば、これが授業で学んだ「電車道」なのだと思った。さらに、「早くやれ」、「言い訳するな」などと自分に言い続けた。

7回目の授業で再度一色先生が登壇された。「自分の責任（力）で生きていくことを決めたとしても、他人と協力してものごとを進めることはできるか？」という私の質問に対して、一色先生はYESの回答をくださり、自分の力でやっていくという思いで心の中を染めることができた。こうして「他人依存から脱却し、独り立ちしてやりたいことを実現していく」というEFPへと至ることができた。

5 受講生 E の TEA 図とレポートからの抜粋

受講生 E（20代，社会人）の人材開発過程について，TEA 図とレポートの抜粋を掲載した上で，その人材開発過程について考察する。なお，E の TEA 図は，C がインタビューして作成したものを筆者が一部修正したものである⁷⁾。

図表 6 受講生 E の TEA 図



用語説明：OPP／必須通過点 EFP／等至点 P-EFP／両極化した等至点 BFP／分岐点 SG／社会的助勢 SD／社会的方向づけ

(1) 第Ⅰ期（受講前）・第Ⅱ期（第1～第4回）

私は、人材開発論を受講するのに葛藤があったが、仕事で人を育てる必要があり、また、過去の自分から変わりたいと思い、受講に至った。裏取りしないと腹落ちせず、自分には使えないと思う反面、すぐに腹落ちすればフラクタル心理学から逃れられなくなるとも思い、私は抵抗していた。しかし、講師から「分析や腹落ちする前にやってみろ！」と言ってもらい、自分の「ギリギリ回避癖」（ギリギリまで回避する癖）を思い出した。

3回目の授業後にTEA図を作成した。TEA図の考え方は理解できていないし、TEA図がもたらす効果はわからないと考えていたが、やってみたら気づいたことがあったので、他のこともまずやってみる必要があると思った。

(2) 第Ⅲ期（第5～第6回）

第3期（第5～第6回授業）では、ギリギリ回避癖が少し修正され、仕事が上手く回るという結果が出て、誘導瞑想に素直に取り組もうとした。その結果、両親に対する誤解な

どないと思っていた自分にも変化が訪れ、父の愛情に気づいた。また、今まで私の指示に耳を傾けず、向上心が見えなかった部下が私の話をよく聞くようになり、自発的に行動する姿勢に変わった。これにより、行動すると状況が好転すると思った。

父の愛情に気づいたことで、自分は「病気になりたい人」だったとも気づいた。病気だった方が、父の愛情を感じることができると思っていたからだ。私は変化し続けたいと考えていたところ、私の書いたアンケートに対して先生から「前年の人材開発論で変化できなかったグループと同じ」と指摘されたことで、さらに変化してやろうと考えた。誘導瞑想でギリギリ回避癖を修正しようと何度かインナーチャイルドと対峙したが、上手くいかなかったので、ギリギリ回避癖は「すぐやるという癖」をつけて修正したいと考えた。講師の「すぐやれ！今変われ！」と唱え続けた飛び込み営業の話を聞いたことと、インナーチャイルドの修正方法を一色先生から承認されたと思えたことも要因である。この時点で、人材開発論を受け入れられなかった自分に変化が訪れて、この授業で自分が変われると思うようになった。「電話は3コール以内、メールは10分以内に返信のルール」を作り、すぐに実行する癖をつけようとした。すぐに実行し続けることで仕事が増えるというよい結果が出て、すぐに実行する自分が変われると思うようになった。

（3）第Ⅳ期・第Ⅴ期（第7回～）

ギリギリ回避癖を、すぐやる癖づけて修正しようとし続けていると、「すぐやると仕事や勉強が増えるのを恐れる」インナーチャイルドを見つけた。そのインナーチャイルドは「勉強をすぐやると宿題が増える。宿題が増えると他の人に教えろと先生に言われる」、「私は宿題ができたから遊びたいのに」という幼稚園の経験から生み出されたことを発見し、誘導瞑想と「やるぞ！今やるぞ」と言い続けることで変われると思った。このように行動し続けたことでそのインナーチャイルドを発見でき、修正できる方法を持っているということを「勝ちパターン」と捉えた。腹落ちしなくてもまずやってみたことが大きく寄与した。「腹落ちしないとできない」と「ギリギリ回避癖」と「すぐやらない癖」をもたらししたインナーチャイルドは、共通していると考えられるようになった。他人に言われたことに対して腹落ちできなければ納得できず、拒絶しつづけた過去の自分がいたが、父の愛情に気づいたことで他人から言われる事には愛情もあるととらえられるようになった。

Ⅳ 受講生の TEA 図とレポートの比較考察

この章では、受講生が作成した TEA 図とレポートから EFP（等至点）、P-EFP（両極化した等至点）、BFP（分岐点）、受講生の心理的抵抗とその克服プロセス、受講生が日常生

活で実践した具体的な行動，発生の三層モデル（TLMG）の信念・価値観レベル（第3層）を表にして整理する。まず，図表7は受講生5人のP-EFP, EFPの一覧である。EFPは，今回の授業で受講生が手にいれた価値ともいえ，他方，P-EFPは，受講生が仮にBFPで違う選択肢を選んだ場合に至ったと思われる対極のものである。

図表7 受講生のP-EFPとEFP

	P-EFP（両極化した等至点）	←→	EFP（等至点）
A	自分も息子も勉強しない。いつも他人に責任転嫁する。		自分も息子も一緒に勉強するようになった。
B	仕事も勉強も楽しめず，頭が冴えない。		仕事も勉強も楽しいので，頭が冴えるようになった。
C	資格の勉強に真剣に取り組まない。		資格の勉強に真剣に取り組み始める。
D	他人依存の自分のまま。人に頼ることで生きていく。		他人依存からの脱却，独り立ちしてやりたいことを実現していく。
E	自分是不変われず，苦しみ続ける。		変わりたい自分に変われると思う。

A, B, Cは，具体的な現象の変化をEFPとして書いている。D, Eは，実現していく，変われると思うという表現で，決意や思いをEFPとして記述している。現象面の事実をEFPとして記述した方が望ましいものの⁸⁾，レポート図に書かれていたこと以外にも現象面の変化がたくさんあったことが授業後のインタビューで明確になった。例えば，Aは，①血圧の数値が大幅に改善できたうえ，15年くらい続いた喫煙習慣を止め禁煙できた，②会計事務所の所長とのミスコミュニケーションがなくなった，③クライアントから「お金がない」，「売上が低下している」などのネガティブな相談がなくなった。Bは，①給料が大幅に上がったうえに，憧れていたマンションのチラシが投函されたため，すぐに購入した（しかも良い条件のローンを組めた），②欲しかった車を購入した（しかも購入後に無料でオーバーホールしてもらえた），③担当する業務が憧れていた公認会計士的な仕事に変わった。Cの家族関係がよくなったことはレポートで既に確認した。Dは，①それまでシャイであり話す間柄でなかった家族関係が，気軽に話すなどフレンドリーになり，笑うことが多くなった，②職場の人たちと一緒にレクリエーションのため外出するなど仲良くなった。Eも，①クライアントが増えた，②所長(父)とのコミュニケーションがよくなった，③クライアント(息子)とその父との関係がよくなった。このように5人の受講生は全員が自己開発することで周囲が変化するという現象を体験した。これにより，自己開発することは他者開発につながることを理解させるという講義の意図も実現できた。

続く，図表8は，受講生のBFPを比較した。全員に共通するのが，人材開発論を受講したこと，自分が変化すると決めたこと，フラクタル心理学の考え方を受け入れたことである（BFPとして記述がない場合でもレポートからわかる。後者の2点については，図表9でさらに考察する）。また，分岐点として全員が書いているわけではない（BFPとし

図表 8 受講生の BFP（分岐点）

	BFP（分岐点）
A	①人材開発論を受講する ②変化することを受け入れる ③両親に謝罪と感謝を伝える ④誘導瞑想を繰り返し実践し、正しく自分を理解する
B	①アンケートを3回分まとめて提出する ②誘導瞑想に真剣に取り組む ③誘導瞑想を毎日繰り返し実践する ④親と講義の内容を話して共有する ⑤四六時中、修正に取り組む ⑥録音した修正文を聴く
C	①人材開発論の受講を決める ②まずは考え方を受け入れてみる ③記憶をポジティブに変えようとする ④自分に命令して怒鳴る、誘導瞑想を実践する ⑤修正文を毎日繰り返し唱える ⑥不動明王の真似をしてチャイルドに怒鳴る
D	①人材開発論を受講する ②アンケートの回答をやり直す ③一色先生に同じことを言わせたくないと思う
E	①人材開発論を受講する ②ギリギリで回避する癖に気づく ③まずはやってみる ④誘導瞑想により父の愛情に気づく ⑤自分の理想とのギャップを埋める ⑥すぐに取り組む自分に変わる（変わる）

ては、3人が記述している）ものの、両親に謝罪や感謝を伝えたり、話し合ったことは4人が実践していた（図表10参照）。他方、受講生間の違いは、誘導瞑想と修正文を自身で
どれほど徹底的に繰り返せたかという点にある。フラクタル心理学を受け入れ、誘導瞑想に自主的に取り組み、自分で作成した修正文を繰り返し言い続けた受講生は早い段階から大きな成果を手に入れた。

次の図表9は、自分自身を開発することとフラクタル心理学を受け入れることへの抵抗感とその克服プロセスについてまとめたものである。

図表 9 受講生の心理的抵抗とその克服プロセス

	自分開発への抵抗	フラクタル心理学への抵抗
A	<u>2回目の授業後</u> 、自分自身が変化することを受け入れた。	<u>2回目の授業後</u> 、フラクタル心理学を完全に受け入れた。直観的に、心がフラクタル心理学が正しいことがわかった。
B	<u>3回目の授業</u> まで自分は開発される必要がないと思っていたが、 <u>4回目の授業後</u> 、本気で変わらねばと感じる。 <u>5回目の授業後</u> には、この授業で学んだことを全てやり尽くそうと心に決め、人材開発に向けたスイッチが入った。	<u>3回目の授業後</u> に講師から言われた「穴掘り」という言葉に反発を覚えたが、 <u>5回目の授業後</u> 、これまでの人生でうまくいかないことが全て説明がついたと思った。
C	前向きに勉強できる自分に変わりたいと思って受講し、 <u>3回目の授業後</u> 、不甲斐ない自分にリベンジしたい気持ちが膨らんだ。 <u>5回目の授業</u> で教えてもらったとおり、強くなると繰り返し唱えた。自分に命令して怒鳴ることにした。	<u>1回目の授業</u> で内容に混乱したが、まずは考え方を受け入れようとした。 <u>2回目の授業</u> でも完全には受け入れられなかったが、信じて取り組むことにした。
D	キャリアパスに対するあいまいな気持ちに区切りをつけたいと思ってきた。 <u>3回目の授業後</u> 、自分の悪いところを変えようとした。 <u>5回目の授業後</u> 、自分で責任を取っていくことを選ぼうとする。	<u>2回目の授業</u> で一色先生に「無駄」と言われたと思い、憤ると同時に反骨心が芽生える。次の授業では一色先生に同じことを言われたくないと思う。 <u>6回目の授業後</u> 、誘導瞑想を続けた。
E	周りを変えたい、過去の自分から変わりたいと思い受講した。 <u>5回目の授業後</u> 、この授業で自分が変われると思うようになった。	フラクタル心理学をすぐに受け入れられない。腹落ちしなくてもまずやってみようと言われて、 <u>5回目の授業後</u> 、自分のやり方でやってみようになる。

Aは2回目の授業後に、両方とも全面的に受け入れた。Bは4回目の授業後、本気で変わらなければならないと感じ、5回目の授業後には、この授業で学んだことを全てやり尽くそうと決めてスイッチが入った。Cは2回目の授業あたりでは、授業の内容をまだ納得しきっていなかったものの、信じて取り組むことにした。Dは、3回目の授業後、自分の悪いところを直そうと決心したが、5回目の授業に至るまで一色先生に以前に言われた発言にひっかかりを感じていた。Eは6回目の授業あたりでそれまで受け入れられなかった

人材開発論の授業を受け入れられるようになったと記述している。今回の考察で、早い段階で自分を変える、フラクタル心理学の内容を受け入れると決めると、授業で学んだ方法を早く実践でき、大きな成果が出やすいことがわかった。

図表10 受講生が日常生活で実践した具体的な行動など

A	①フラクタル心理学の本とテキストを一心不乱に読み返した、②何度も繰り返し誘導瞑想を行った、③父に謝罪と感謝を伝えた、④誘導瞑想をさらに繰り返し実践した、⑤成功体験を経て、さらに誘導瞑想を繰り返した、⑥いくつかの修正文を作成して繰り返し唱えた、⑦「今すぐやれ!!」と厳しく自分に命令した
B	①録画講義を繰り返し見た、②誘導瞑想を毎晩繰り返しした、③一色先生の言葉を、両親と共有した、④四六時中、インナーチャイルドを辛辣な言葉で怒鳴り続けた、⑤インナーチャイルドをしかりつける自分の声を録音して何度も聴いた
C	①授業で勧められた参考図書を読んだ、②記憶をポジティブなものに変えようと思い取り組んだ、③TEA図を作り、自身の行動や思いを客観視できた、④ネガティブな考えに対して、その都度意味づけや思考を修正するようにした、⑤一色先生の誘導瞑想の動画を見た、⑥親に謝罪と感謝を伝えた、⑦「全て上手くいく」「強くなる」と繰り返し唱えた、⑧將軍になったつもりで自分に命令して怒鳴った、⑨修正文を毎日繰り返し唱えて、⑩「今やったらとても楽しくなるよ」と繰り返し唱えた、⑪TEA図を作成することで理解が深まった
D	①3回目の授業アンケートを先生の指摘を受けて書きなおした、②職場で他者への思いやりを心がける（と自分に返ってくる反応もすぐれてよいものになった）、③母に電話して繰り返し謝罪をした、④幼稚園の運動会に飛び込んで楽しむ誘導瞑想を続けた、⑤「早くやれ!」「言い訳するな」などと自分に言い続けた。
E	①誘導瞑想に対して素直に取り組もうとした（父の愛情に気づくことができた）、②誘導瞑想でギリギリ回避癖を修正しようとしたが上手くいかなかった、③「電話は3コール以内、メールは10分以内に返信のルール」を実行した（仕事が増えるという結果が出た）④「やるぞ!今やるぞ!」などと自分に言い続けた。

4人に共通するのが、両親へ謝罪と感謝を伝えたことである（Eだけは父の愛情に気づいたものの謝罪や感謝は伝えていない）。また、誘導瞑想を実践し効果的だったことはEを除く4人が書いている。修正文を作り、自分に言い続けることは5人全員が繰り返し実践し、その効果を体感できた。誘導瞑想がうまく体験できると、その後の修正文の作成も的確なものになり、効果が出やすくなる。図表10を見ても分かるように、特にA、B、Cは誘導瞑想を繰り返し、修正文を大量に言い続けることを実践しており、その効果も大きかった。この授業で、フラクタル心理学の基礎知識の心理教育を受け、誘導瞑想を体験した後で、自分に合った修正文を作って大量に実践し続ければ確実に自己開発されるという感触を講師として得られた⁹⁾。そのためには、フラクタル心理学の知識をいったん受け入れてみること¹⁰⁾が必要になる。

図表11のTLMGの第3層（信念・価値観レベル）は、BFPでどのような変容があった

図表11 受講生のTLMGの第3層（信念・価値観レベル）

	受講開始時	途中過程	受講終了時
A	習慣は変えられない	本当は「自分は変わりたい」と気づいた	自分の思考を変えることで全てを変えることができる
B	劣等感に自分で気づかず	劣等感とは自分で作っている	劣等感の文字すらない
C	行動を変え、成長したい	自分の甘えをなくしたい	言い訳をせずに、真剣に取り組みたい
D	会計士になるかの悩み	他人依存の自分に気づく	独り立ちしたい!!
E	過去の自分から変わりたい	行動すれば状況は好転する	自分は変化できる

のかを抽象度を上げて書くことで、自身の信念・価値観がどのように変化したのかを可視化することができる。Aは、「習慣は変えられない」と思っていたが、本当は「自分は変わりたいくない」と思っていたこと(真意)に気づいた。そして、「自分の思考を変えれば全てを変えることができる」と思うようになった。Bは、当初、自分に絶対的な自信があり、自分の中に劣等感があることに気づいていなかったが、3回目の授業後、アンケートを書いているうちに劣等感があること(真意)に気づいた。それが授業終了後には劣等感がまるごと消えていることに気づいた。Cは、行動を変え、成長したいと思って受講し、授業が進むにつれて、不甲斐ない自分にリベンジしたい気持ちが膨らみ、自分の中に甘えがあること(真意)に気づいた。その甘えを消そうとインナーチャイルドに怒鳴ったり、早く取り組むようにした結果、授業後は、言い訳をせずに真剣に取り組みたいと思うようになった。Dは、受講開始時は、会計士になるのか悩んでいたが、授業が進むにつれて、他人依存のインナーチャイルドが存在すること(真意)に気づくとともに、自分で責任をとってやっていく必要性を感じ、授業終了時には、独り立ちしたいと思うようになった。Eは、受講開始時は、過去の自分から変わりたいと思っていた。授業が進み、行動することで状況が好転したこともあり、自分は変化できると思えるようになった。5人とも、信念・価値観レベルで大きな変化を遂げたことがわかるが、受講開始時に悩んでいたことも、授業が進むにつれて、その真意（深いところにある意図、課題）に気づけたようである。表層的な悩みからスタートし深層の心理に気づけるようになったこともこの授業の意義といえる。

V おわりに（考察）

本稿では、2020年度の会計大学院の人材開発論の授業における受講生の人材開発過程の質的な研究を進めた。まず、第Ⅱ章で、本授業の受講生、講師、意図、内容、方法、進め方、課題および授業終了1か月後に実施した受講生へのインタビューなどについて説明した。続く第Ⅲ章で、受講生（A、B、C、D、E）のTEA図とレポートを紹介した後、第Ⅳ章で、EFPとP-EFP、BFP、受講生が日常生活で実践した具体的な行動、信念・価値観の変遷を中心に分析し考察した。

まず、図表7のEFPについては、A、B、Cは、具体的な現象の変化を書いた。D、Eは、実現していく、変われると思うという決意や思いをEFPとして記述した。この科目のゴールとしては、決意や思いの変化（それらの変化はTLMGの第3層の信念・価値観として記述できる）よりも行動の変化の方が好ましく、行動の変化よりも、「周囲が変わった」というような現象面の変化を記述できることがさらに望ましい。周囲の現象が変わったということは、具体的なエビデンス（証拠）になるうえに、自己開発だけでなく他

者開発にも成功したといえるからである。

ちなみに、レポートで記述されたこと以外にも（図表7の考察で記述したように）、血圧の数値が改善されたうえに禁煙できた、上司や父とのミスコミュニケーションがなくなった、家族関係が良くなった、クライアントが増えた、クライアントの相談内容が変わった、仕事の内容が変わり給料が上がった、など様々な現象面の変化が現れた。こうした点から、自己開発こそ他者開発につながることを理解させるという講義の意図も達成できたものといえる。

図表9は、自分自身を開発することとフラクタル心理学を受け入れることへの抵抗感についてまとめたが、Aは2回目の授業後に、両方とも全面的に受け入れた。Cは、授業の内容をまだ納得しきっていなかったものの、2回目の授業後には信じて取り組むことにした。このようにAとCは早い段階から自分の変化（開発）と授業の内容を受け入れ、教えられた方法の実践を開始した。Bは5回目の授業後、この授業で学んだことを全てやり尽くそうと決めてスイッチが入った。BはA、Cと比べると遅かったものの、学んだことを全てやり尽くそうと決め、文字通り四六時中実践し、現象面の大きな変化を体験した。この授業では、フラクタル心理学の内容を（いったん）受け入れ、早い段階で実践し続けることが効果的だが、徹底的に実践することも重要だとわかる。Dは6回目の授業後、誘導瞑想と修正文の実践を続けたといい、Eはそれまで受け入れられなかったが、6回目の授業でやっとフラクタル心理学を受け入れられるようになり、修正文の実践を続けた。また、図表10でもわかるように、受け入れると決めたら徹底的に誘導瞑想と修正文を実践し続けることが重要である。特にA、B、Cは徹底的に実践し、その効果を授業終了時点までに体感できた。この授業で大きな成果を出そうと思えば、紹介された2つの方法を早い段階で実践し、大量に繰り返すことである。そうすれば、授業終了までに図表11でみたような信念・価値観も大きく変化するだろう。それだけでなく、自己を開発することが、すなわち他者の開発になるという現象面の変化も体験できるだろう。今回の考察で、自己開発のみならず他者開発を含んだ人材開発を体験する方法をかなり具体的に示せた。次年度以降の授業ではさらに自信をもってやるべきことを受講生に伝えられるだろう。また、今回の授業は全てオンラインで行われたが、前年度の授業（全て対面授業で行われた）以上の成果を達成できた。オンライン授業においても対面授業と同等の成果が出せるということを実証できた。

注

- 1) TEA とは、個人の人生径路を可視化する研究法や人間の態様をオープンシステムに基づき記述するための分析ツールである（安田・滑田・福田・サトウ，2015a，iii頁）。

- 2) 加藤（2019, 2020a, 2020b, 2020c）を授業で使用した。
- 3) LUNA とは、関西学院大学の学生と教員のための授業支援システム（LMS: Learning Management System）のことをいう。学生と教員が教材や学習成果物を共有したり、掲示板などで自由な意見交換が出来る等、教授者－学習者の為のコミュニケーションツールである。
- 4) TEA 図については、授業終了後からレポートの提出期限までの1週間および授業終了1か月後のインタビューの前後に筆者が指摘し、受講生が納得した点のみ TEA 図の修正をした。レポートについては本人が提出したものを筆者が趣旨を変えない程度に抜粋、修正し、最終的に受講生に確認したうえで紹介した。
- 5) 一色真宇が YouTube にアップしている「誘導瞑想の小部屋」の動画のことをいう。
- 6) その後、B は兄を信頼できるようになり、それを母に伝え、母の兄に対する苦手意識がなくなるとともに母のストレスが軽減された。また、B が実家に帰ることも増え、父との関わりも増すなど、家族関係が変わった。
- 7) 受講生 E の TEA 図は情報量が多すぎて、紙面に収まらないため、受講生 C が作成した E の TEA 図を E 本人と作成者 C の承諾を得て、掲載した。その他の受講生 A, B, C, D の TEA 図は本人が作成したものである。
- 8) 授業では、EFP はできる限り具体的な現象の変化を記述するように指導していたが、受講生の表現に差が出た。当該科目のゴールとしては、「～していく」というような思いの変化より「～するようになった」という行動面での変化の方が望ましく、さらには「周囲が～のように変わった」という具体的な現象面の変化を記述できるようになるとさらに望ましいものと考ええる。「周囲が変わった」というような現象を記述できることは、自己開発だけでなく、他者開発にも成功したというエビデンスになる。
- 9) この点に関して筆者の仮説は以下のものである。

「受講生は、大量に実践（大量行動）すると、良い結果が出始める。受講生自身がそれらの変化を意識化できると、『効果がある』、『変化できる』という信念・価値観をもてるようになる。すると、もっと『変化できる』のではと期待し、さらに実践するようになる。」すなわち、「大量行動→結果の意識化→信念・価値観の変化→さらなる期待→大量行動の継続→……」という好循環に入るといふ仮説である。
- 10) 2019年度の人材開発論の2回目の授業で、「2か月ほどの授業期間中だけでもこうした考え方を受け入れてみてはどうか？」と一色に言われた受講生 A は、授業と割り切り、受け入れた。そして、実践の結果、成果を手に入れることができた（加藤, 2020）。いったん受け入れて試した方が「お得」といえる。逆に抵抗したまま授業が経過していくと、授業終了までに満足な成果が出ないまま終わってしまう可能性が高くなる。

参 考 文 献

- 一色真宇（2019）『フラクタル心理学 人材開発のための基礎知識』フラクタル心理学協会。
- 加藤雄士（2019）「認識論のモデルを活用した人材開発手法の体系化に関する一考察－サティの技法、内観法とフラクタル心理学を中心として－」『ビジネス&アカウンティングレビュー』第23号。
- 加藤雄士（2020a）「授業における人材開発過程の質的研究（1）－人材開発論の受講生の TEA

図とレポートを中心として」『関西学院大学産研論集』第47号.

加藤雄士 (2020b) 「授業における人材開発過程の質的研究 (2) -人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として-」『ビジネス&アカウンティングレビュー』第25号.

加藤雄士 (2020c) 「フラクタル心理学に関する理論的考察-先行研究とフラクタル心理学との比較考察を中心として-」『ビジネス&アカウンティングレビュー』第26号.

安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 (2015a) 『ワードマップ TEA 理論編 複線 経路等至性アプローチの基礎を学ぶ』新陽社.

安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 (2015b) 『ワードマップ TEA 実践編 複線 経路等至性アプローチを活用する』新曜社.